





過去に学び、未来を見据え、今を行動する2030年ビジョンの実現に向けて



2012 > 2022

社会価値創造企業に向けて

# 2030年ビジョンの実現に向けて

## 過去に学び、未来を見据え、今を行動する

2022年、創立65周年を迎えるOCを取り巻く社会環境は、大きく変化しています。

国土強靭化に向けた施策の実行、激甚化・頻発化する災害への対応、

SDGs達成のための持続可能な社会づくり、そして、建設DXの推進。

私たちが取り組まなければならない課題は、常に山積しています。

65年かけて培ってきた日本トップブランドの技術でこうした課題を解決し、

安全・安心・快適・活力があり、魅力ある持続可能な社会を創造し続ける会社になる。

その決意を、「2030年ビジョン」としてまとめました。

『情熱とやりがい』でこの10年を振り返り、目指す企業像を描くことで、

今取るべき行動を考えていきましょう。

### Contents

多様な働き方

オリエンタルコンサルタンツ10年あゆみ	03
"ありたい姿"を模索し続け、目標に向かって挑戦した軌跡	
2030年ビジョン	05
日本一のやりがい・信頼・社会価値を生み出す会社を目指して	
「2030年ビジョン社会価値創造企業」として	07
推進するDX事業を大々的にプレスリリース!!	
情熱座談会	11
会社と社員、そして社員同士が相互理解し	
「日本一のやりがいを感じる会社」の実現へ	
日本一のやりがいを感じる会社に向けて	17
人材育成	19

## "ありたい姿"を模索し続け、目標に向かって挑戦した軌跡

OC にとってこの 10 年は、常に挑戦の連続でした。

世の中が大きく変わり続けるなかで、真に魅力ある企業を目指す OC の歴史を振り返ります。

#### 低迷期

#### 厳しい経営環境を変えるべく 「再生計画」を策定

2009年、第8代社長として野崎秀則が就任した。その当時、リーマンシ ョックや道路特定財団の一般財源化、さらに政権交代による影響を受 け、建設業界は厳しい状況に追い込まれていた。OCでも設計成果にミ スが多発し、業績が低下。報酬の減少や退職者の増加につながり、会 社として苦しい時期が続いていた。この状況を打破すべく、2011年に 「再生計画」を策定。全社一丸となって「日本トップブランドの技術 の確立」を目指し、さまざまな施策に着手したのである。

事業面に関しては、2010年に「国営アルプスあづみの公園」の運営維 持管理業務を契約し、2012年には指定管理者となった。これはOCにと って初となる公共施設の管理運営業務であった。また、2011年に発生 した東日本大震災に対しては、5月に震災復興推進室を設置。震災直 後の施設調査や三陸沿岸道路の整備、陸前高田市のまちづくりなど、 さまざまな取り組みを通して復旧・復興を支援した。この出来事が、 保全・防災分野へ事業を広げていくきっかけとなった。





2009年に就任した野崎秀則社長。

「国営アルプスあづみの公園」では収益向上 のための各種イベントも企画。

#### 再生期

#### 海外事業部門の分社化や 子会社の設立で事業を拡大

2012年、OCは新たに「2020年ビジョン」を策定し、「日本トップブラ ンドの技術を確立し、社会インフラ創造企業となる」をスローガンと して掲げた。防災やインフラ保全・運営管理、地域活性化、事業経営 など8つの分野を重点化プロジェクトとして設定し、インフラビジネ スの推進を目指した。ビジョン実現に向けた事業拡大の一環として、 2013年に株式会社オリエンタル群馬、2014年に株式会社トータルフリ ートサービスを設立。また、株式会社ジェーエステックを子会社化 し、埼玉での業務を充実させた。

さらに、海外事業において迅速な経営判断を行うため、2014年に海外 事業部門を株式会社オリエンタルコンサルタンツグローバルとして分 社・独立させたのもこの時期だ。

「再生計画」をもとに施策を展開するうちに業績は少しずつ回復して いった。OCが魅力ある企業へ成長するためには何をすべきなのか、あ らためて原点を振り返り、共有する必要が出てきていたのである。





る「敷島公園」。



(株)オリエンタル群馬が指定管理を行ってい 記者会見にてオリエンタルコンサルタンツグ ローバルの設立を発表した。

#### 成長期

#### 成長を加速させるなかで、 創立60周年を迎える

2015年、中期経営計画「新成長計画」を策定し、OCの成長スピードを さらに加速させること、そして技術競争力を強化することを目指し た。また、事業拡大においては、2015年に一般社団法人未知倶楽部、 株式会社フーディア、株式会社南アルプスゲートウェイといった子会 社を次々に設立。さらに、神奈川県開成町の歴史ある酒蔵「瀬戸酒造 店」を2017年に子会社化し、36年ぶりに自家醸造を復活させるなど、 地方創生に力を入れていった。

2017年には会社のあり方を示す経営理念・経営姿勢・行動指針を定 め、「OCウェイ」としてまとめた。同年、OCは創立60周年を迎え、 記念式典・祝賀会を開催した。2018年、持株会社の株式会社ACKグル ープは株式会社オリエンタルコンサルタンツホールディングスへ商号 変更した。また、2025年ビジョンを発表し、「日本トップブランドの 技術により、社会価値創造企業になる」をスローガンに施策を進めて







2017年,60周年を記念して式典と祝賀会を 神奈川県開成町の「瀬戸洒告店」ではオリ ジナルの日本洒を閚登.

#### コロナ禍、そして前進期

#### コロナ禍を経て働き方を模索し、 「社会価値創造企業」に向けて前進

2020年、新型コロナウイルス感染症により、全社完全テレワーク体制 への移行を行った。感染状況を注視しながら常に最適解を模索し続 け、2022年10月にテレワークと出社を組み合わせたハイブリッド型勤務 制度を導入。また、建設業界でのDX需要の高まりを受け、2020年12月 にDX推進本部を設置し、取り組みを開始した。2021年8月、サイバー攻 撃が発生。社内のデータや基幹システムがダメージを受け、使用でき なくなる事態に陥った。現在はDX推進本部・IT推進室が中心となり、 システムの再構築とセキュリティ対策の強化を急ピッチで進めてい る。事業拡大では、DXの推進を加速させ各事業における取り組み実績 を発表。東京都八丈町の取り組みについては第8回ジャパン・レジリエ ンス・アワード最優秀賞を受賞。また、事業経営の一環として南紀白 浜でワーケーション施設を開業。そんな中、2022年10月、OCが目指す べき姿を再考し、人材の確保・育成、健全な組織文化の醸成に注力 し、DXの推進と魅力ある持続可能な社会づくりを目指して、新たな価 値を創造していくことを「2030年ビジョン」として定めた。





ビジネス拠点開業式の様子。

南紀白浜空港展望広場(空港公園)内総合 防災DXの取り組みとして、東京都八丈町に 「防災行政マネジメントシステム」を導入。

									27,131	30,525
売上高(単位:百万円) <b>一■</b> 社員数(単位:人)					10.107	21,089	23,862	24,580	27,131	
13,146	13,385	14,125	15,244	17,644	19,187				1 201	1 212
		1027			1.026	1,077	1,146	1,251	1,301	1,312
986	995	1,037	782*	908	1,036	1,077				

986 99	1,037	782*	908	1,036	1,077	1,146	1,251			
再生	<b>JI</b>		成長期			前進期				
2012年(55期) 2013年	(56期) 2014年(57期)	2015年(58期)	2016年(59期)	2017年(60期)	2018年(61期)	2019年(62期)	2020年(63期)	2021年(64期)	2022年(65期)	
群馬) 2013年4月 インド現地法人を割 2013年11月	ートサービス) テックを子会社 2014年10月 海外事業部門を分社化(現:株式会	部) グッドデザイン賞受賞  河川堤防・河川緑地 [白川・緑の区間]  ※OCグローバルの分社化による社員数の減少	式会社南アルブスゲートウェイ・株式 会社玉川・オリエンタルコンサルタン ツ総合研究所)	会社化	2018年12月 株式会社ACKグループが株式会社オ リエンタルコンサルタンツホールディ ングスに称号変更 2018年 グッドデザイン賞受賞 公園及び建築 [リバーボートパーク ミノカモ] 歩道橋 [出島表門橋] 土木学会田中賞受賞 小名浜マリンブリッジ 出島表門橋 横浜環状北線生麦JCT橋梁		2020年4月 株式会社ブラウを子会社化、株式会 社オリエンタルアグリに社名変更 2020年12月	当社代表取締役社長 野崎秀則が一般社団法人建設コンサルタンツ協会会長に就任2021年9月防災DXによる災害時の防災行政マネジメント支援	事業部の体制変更、地域経営推進事業部を新設し7事業部体制へ南紀白浜空港展望広場(空港公園)内	03

## 日本一のやりがい・信頼・社会価値を生み出す 会社を目指して

OC ではこれまでに、「2020 年ビジョン」「2025 年ビジョン」を定め、魅力ある企業を目指してきました。

そして今回、「2030年ビジョン」を新たに策定。ここでは3つのあるべき姿と、それを実現するための戦略をご紹介します。

#### **STRATEGY**

## 2030年ビジョンの実現に向けた3つの戦略

### 革新

(イノベーション)

事業の上流(企画・計画・設計)から下流(施工監理・維持管理・運営管理等)までを一気通貫で実施する総合事業の展開や、先進技術導入に向けた研究開発の推進により、新たな社会価値を創造する。

## 変革

(チェンジ)

受動型ビジネスから主導型ビジネス へ転換を促進するとともに、DXの 推進により事業モデルと業務プロセ スを変革する。

### 挑戦

(チャレンジ)

自らが投資し、事業者としてビジネスを行う"事業経営"を推進するとともに、官と民が持てるリソースを最大限に有効活用する"官民連携"に積極的に取り組む。





#### **VISION**

## 日本トップブランドの技術により、 社会価値創造企業になる

これは2030年ビジョン全体のスローガンです。

OCではこれを「2030年におけるあるべき姿」と設定し、さまざまなことに取り組んでいきます。 また、経営理念で掲げている「社員満足・顧客満足・社会貢献」に合わせて、さらに3つの"あるべき姿"を定めました。

#### 日本一のやりがいを感じる会社

#### **补**員満足

特性に応じた活躍、活力ある組織づくり、価値ある時間の創出、業界トップクラスの報酬に着目し、社員一人ひとりが情熱とやりがい、誇りをもって働くことができる会社を目指します。

#### 日本一の信頼を得る会社

#### 顧客満足

プロフェッショナルとしての成長に資する人材育成、活力ある組織づくり、品質確保・向上に資する仕組み・体制の整備等を行い、最高品質の技術サービスを提供できる会社を目指します。

#### 日本一の社会価値を創造する会社

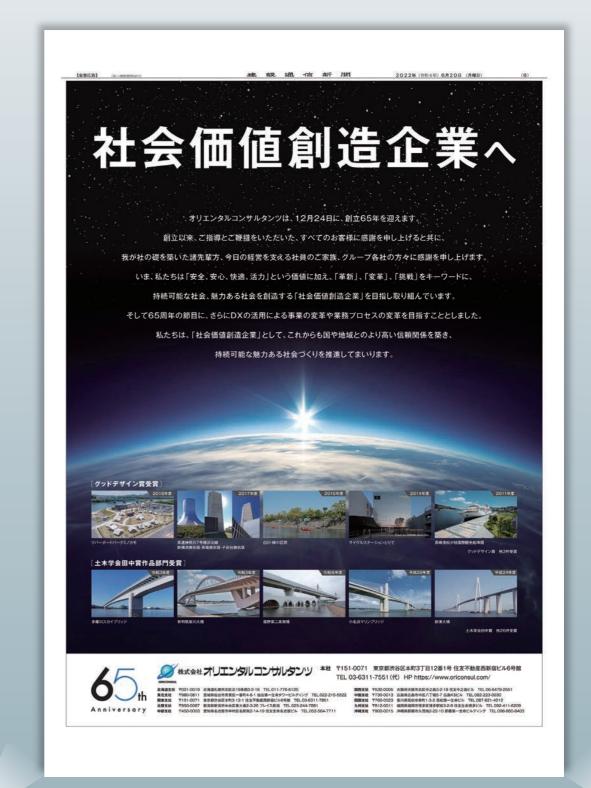
#### 社会貢献

研究開発投資・人材開発投資を拡大し、社会課題解決に向けた新たな社会価値を創造し、日本トップブランドの技術を確立 し、スピーディかつ総合的に事業展開できる会社を目指します。

# 対談「建設DX新時代における建設コンサルタントの役割」 国土強靱化、生産性向上、そして建設DXへ 次代へ「革新」「変革」「挑戦」の道筋歩む BIM/CIMが導く全体最適の流れ **AUTODESK**

## 「2030年ビジョン社会価値創造企業」として 推進するDX事業を大々的にプレスリリース!!

創立65周年を記念して日刊建設通信新聞に6週連続で全面広告を掲載しました。



企業広告 社会価値創造企業へ

日刊建設通信新聞 2022年6月20日付

対談広告 建設DX新時代における建設コンサルタントの役割

日刊建設通信新聞 2022年6月27日付



## 65 社会価値創造企業へ

## 各事業においてDXを推進し、ライフサイクルマネジメント、 エリアマネジメントの最適化を実践







調査・設計、施工管理、出来形検査までを一気通賞で支援



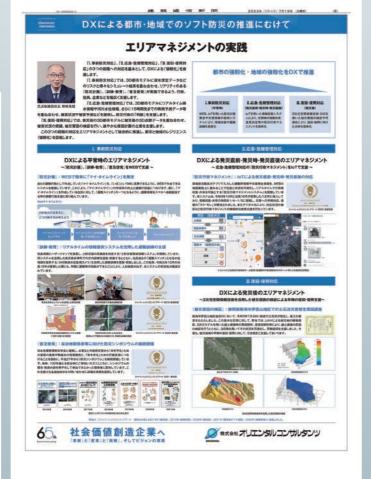
良質で付加価値の高い道路整備保全の推進

ECI方式"を活用した設計・施工の協力で施工課題を解決

★式会社オリエンタルコンサルタンツ







事業部広告 DXによる都市・地域でのソフト防災の推進に向けて

日刊建設通信新聞 2022年7月19日付



事業部広告 DXによる道路整備・保全の推進に向けて 日刊建設通信新聞 2022年7月4日付

DXによる道路整備・保全の推進に向けて

ライフサイクルマネジメント・エリアマネジメントの実践

事業部広告 DXによる流域治水の推進に向けて

日刊建設通信新聞 2022年7月11日付



事業部広告 DXによる交通まちづくりの推進に向けて

日刊建設通信新聞 2022年7月25日付

まずは野崎社長より、この10年の

ここから抜け出すために、

今回の情熱座談会は、ビジョンの中にある3つの"あるべき姿"のうち、「日本一のやりがいを感じる会社」をテーマに行い、 これまでの10年を野崎社長と5名の社員が振り返り、これから何に取り組むべきなのか、それぞれの考えを伺いました。

びミスが発生するようになったんで た。しかし58期に差し掛かると、再 を乗り切って次の成長期を迎えまし 私が入社する前年ですね。

期ですね。社会価値創造企業をキー のまま成長するかと思ったのですが、 「2025年ビジョン」も同時

会社と社員、そして社員同士が相互理解し 「日本一のやりがいを感じる会社」の実現へ OCでは、2030年ビジョンの実現に向けた取り組みに少しずつ着手し始めています。

55~57期までの再生期がスタートし ン」も55期につくり、無事に3年間 また、社会インフラ創造企業を目指 業務の品質向上を目指したわけです。 ました。社員の皆さんへの還元と、 2011年、「再生計画」を策定し、 業も削減されて、非常に苦しい時期 での品質が非常に悪くなり、公共事 ります。まずは54期の低迷期。OC 振り返りをお聞かせください。 と宣言した「2020年ビジョ

経営理念と経営姿勢、行動指針をま 方や理念が必要になったと考えて、 とめた「OCウェイ」をつくりまし ね。基本となる考え

たハイブリッド型勤務制度を導入し は、出社とテレワー 業務を進められるように整備。現在 気に普及させて全員がオンラインで れました。そこで、テレワークを一 が全世界を襲い、 63期になると、新型コロナウイルス 〇〇も対応を迫ら クを組み合わせ のは非常に大きいと思っています。 年かけて安定支給のために取り組んだ ます。ここから全社的に再生してい イトルに衝撃を受けたのを覚えてい

蒲田 〇〇は他社に先駆けてテレワ ークに着手していましたね。

だけ見ると11年連続で増収増益です の現場とのギャップが広がった結果、 響が想像以上に大きく、目標と実際 んですね。しかしサイバー攻撃の影 も、中期経営計画は変更せず進めた やシステムの復旧を急いで行いつつ 攻撃を受けてしまいました。デー 中期経営計画をつくり始めていたん に向けた「2030年ビジョン」や 野崎 そうです。 65期になる直前、 64期には次の成長 サイバー

が、さまざまな課題が浮上している

長だった時に賞与が年間1 社員の皆さんは、10年の変化をど 私が労働組合の中央執行委員 -か月とい

う時期がありましたが、あれから11

私は59期で入社しており、

当時、関東構造部への配属は私一人。 ラスの印象もあります 期ですが、賞与に関しては、 組合と約束して、実現していきまし げることになり、55期以降に2年に な印象も良くなっているのでは、 その後2年間は、新入社員の配属が 組んだら持ち直したので、会社にプ ていました。まだ右も左もわからな ていたので、 2年目は実力が伴っていないと思っ その時は賞与だけでなく、給与も下 て社員数が増えているので、対外的 ってきており、会社の状況と合わせ 入ってきた以降は毎年新入社員が入 ありませんでした。4年目に後輩が いまま「再生計画」に合わせて取り た。62期あたりまでにはほぼ回復し 1回はベースアップすることを労働 んだということを感じました。 51~54期の低迷期の頃ですね。 私が入社したのも低迷期の53 もらえるだけで満足し ね。また入社 入 社 1

強くて、 うに思います。 家でゆっくり過ごす時間も増えたよ 環境を良く うになるなど、 はパソコンがシャットダウンするよ たりで働き方改革が始まり、 したね。その後、 期も70人くらいいるタイミングで 会社に入ったんだ」という印象が 入社当時は「これから伸びて 今は以前よりも早めに帰宅し、 仕事量も多いように思いま して 生産性を上げて就業 入社3~ 動きが出てきま 4年目あ 22 時 に

営業」 蒲田 や この10年で が社員にも定着 「マネジメント」などのキ 「問題解決型提案 攻めの

掛け合わせたチームを目指 自分と会社が描く組織像を



ますが、 を 皆の共通言語 どう行動す 社長がメッセ 当初は営業部門で課題解決型の営業 の会議でもそ うちに浸透していきました。また、 トされていきま ワ しようということで始めたと思い るようになったと感じています。 技術部門も一緒に行動する を使って話したり、支社内 議論 ジを発信する際にキ インプッ るので、 -に対して

だ、 保することを ろもあり 以前は会社としての制度があまりな 竹内 品質は大事に 組みを進めて ン」と呼ばれる啓蒙 社として何よ < 品質管理室を 個人の裁量に任さ という認 品質管 ます。 め、 に関しては、 活動を始めたり、 ればいけないん の反省から、 たり これにより、 品質キャラバ に定着しま れているとこ して、取り U っかり担 再生期 会

> $\mathcal{O}$ つ

造り、 想していまし たが、 金 子 した。専門的 の幅が広がるとは思っ こ の 10 私は2 また別の したが、一方ではお酒を的な分野での高度化は予 年で正直ここまで事業 ところ ていませんで では道の駅や に入社しまし

> だ少し信じられない気分です。 事業を手掛けるようになるとは、 営するなど、これだけさまざまなな 空港近くのワー ケ ーション施設を運 ま

姿勢での品質管理に対する意識が持

蒲田 運営に取り組んだ案件が 加速していきたいと思っています。 に事業部も立ち上がったので、 まって振り返る時期。 初めのうちは勢いよく事業拡大して かなり拡大してきた実感があります。 で売上が10倍近くになっているので、 になります。 指定管理業務を始め、 プスあづみの公園」でして、その後 ましたが、 〇Cが初めて公共施設の管理 ここ数年は少し立ち止 今は指定管理業務全体 今期から新た ちょうど10年 「国営アル また

野崎 園」の運営維持管理業務を運良く契 考えました。 約できたことで、会社としてこうい く)」へ広がっていきました。 「前橋市中央児童遊園 「2020年ビジョン」をつくる際、 として業務を請け負うだけでなく、 ても取り組んでいく必要があると 動きが活発化するなかで、 た仕事もできるとわかり、 ーク)」や群馬の 「北九州市立響灘緑地(グリーン ーやPPPといった概念をめぐ 「国営アルプスあづみの公 そこで、 コンサルタン 「敷島公園」 (るなぱあ O C と 北九州 また、

Ρ

河

2010年入社

竹内彩

Aya Takeuchi

事業本部 技術主査 福岡大学卒

入社後は新設橋梁や土工構

造物の計画・設計に携わる。 2019年10月より1年間、労

働組合中央執行委員長を経

験。2021年4月より国立研

究開発法人土木研究所に

出向し、研究に取り組む。

価値観の変化に対応すべきです 対外的にも発生してい を始め、 います 電事業に取り組むようになりました。 どの再生可能エネルギーに関する発 自 につながり、 南紀白浜空港のワ これが開成町の「瀬戸酒造店」や ・港湾分野もかなり成長したと思 らも投資して運営を行う事業経営 じした。 太陽光発電や 事業拡大と言えば、 投資事業を拡大して ケー る 小水力発電な ション施設

野崎 からスタ-入原 今は約4億ですから、 もともとは数十名規模の組織 したと聞いています。

したね。 10年前は数億程度だったのが、 かなり発展

# 相互理解〟の不足で

# かせください。 現在生じている課題についてお聞

ます。 はワ・ 蒲田 す む も多いと思います。 る会社としてOCに入社している方 で れが当たり前だと思っていました。 社した頃は仕事が生活の中心で、そ ための指導方法を試行錯誤して あるように思います。 世代によって、 今入社してきている方の中に クライフバランスを重視でき 品質は保ちつつ、 働き方改革も進 価値観の違 私たちが入 成長も促

部職の 竹 内 葉。 る かどうかが大切だ」とい いていたが、今は愛着心が生まれる 象に残ったのが、 講師による社内講習を受けた際に印 ルで起こるものだと思います。 いたでしょうし、 そらく私も上の世代の方に思われて ないといけないですね。 と思うので、 がらどうやって対応して 発注者など対外的にも発生して 価値観の違いというのは、 一部からは「若手が受け身の いった傾向は社内だけでな 時代の流れに合わせ ある程度のサイク 「昔は忠誠心で働 う講師の言 また、 いくか考 外部

> と思うのです 合格している 年前と比べて る人もいるので っています。 姿勢ではない 若手社員が 私の印象としては、 複数部門を取得す んなことはない う意見も挙が 技術士に多く 10

> > き

で物事を語り合う環境にして

いくべ

せんが、 間や余裕が足りてい 来のキャリアア ギャ 入 原 環境が変化 に入社して 感じます。 と自身の技術力を照 増えています。 ( た、 に対しては価値観が まだ若手では 社として何を与えられるかは今後し ると実感する っかり考 でどのように頑張ってもらうか、 お金よりも時間を重視する人も増え きているので、価値 会社の成長と 退職につながって ップを感じてい やる気 会社より 就業環境が改善された後 必要が 会社が求める生産力 良くなって 人たちはどのように ップまで見据える時 身の成長の間に あります。 ライベー 観が異なる中 し合わせ、 いるケースが りますね。ま わってきてい 右手社員も多 いのでは、 下の世代 きたの はあり 私も 会 将

2012年入社 金子 太朗

金 子 要です。

私は課題として

もっと本音

理解を得ら

ような取り

組みも必

を知らないの

った世代の

Taro Kaneko

組織の中で仕事をすることが楽しい

関東支社 交通政策部 技術主査 首都大学東京大学院了

入社後は交通や道路に関わ るさまざまな業務を経験。組 合活動にも長年従事し、 2017~2018年にかけて関 東支部代表を経験後、2021 年10月からは中央執行委員 長を務める。



本音で物事を語り合える とで、 生するはずだから、 新たな働き方制度について議論した 中央執行委員長も務めました。今回 いて話したところ、 意見交換会があり、 ちょうど同じタイミングで社長との 合活動に長く携わり、 きま たい」 きに、 り多くの意見が挙がったんです。 たい人が真っ二つに分かれて、 なのではと考えています。 会社の思いを理解し テレワー という本質的な言葉をいた た。 これを組合で伝えたこ ークしたい 段階を踏んで進 このテーマにつ 「問題が多く発 直近1年間は 人と出社 私は組 妥協点 か

だ

め

環境構築が必要だと思います

ました。 渡部 レ 協力会社も必要です。 が順調に進むわけではなく、 境構築が大切なのではないかと改め プロジェクトに取り組むメンバ て思いました。 以前までは、 技術力のある個 つまり、

な

U と

果的なコミュニケ 会社の考え方、 ら全てに関わる共通の課題として の進め方の3つがありますね。これ 本質的な理解の不足、 題を整理すると、価値観の多様化と の考え方を相互に理解す きているか」というものがあります。 「相互理解のための努力を十分にで そして社員の皆さん シ ョ チー ンを図る必 るために効 ムとして

思っています。この経験を踏まえて、 本音で語り合って本質をくみ取る環 をうまく見いだすことに繋がったと

が上がるわけではないということ。 適材適所で配置していくほうが競争 思っていたのですが、最近になって、 必要があると思います。 ではどうするべきか、 力もあって強いということに気づき 人が多くいれば最強の組織になると ベルの教育に力を入れれば組織力 技術士の数が増えれば仕事 真剣に考える 一緒に 個人 や

野崎 要があります。 皆さんに挙げていただいた課 社員一人ひとりが

ような目標で取り組んでいきたいと

-これまでの話を受けて、

今後どの

あるべき姿へたどり着く

入 原

会社の進めようとしている組

考えていますか。

織づくりに対して、

組織を牽引す

る

が行こうとしている方向と自分が 立場になると思っているので、

りたい組織像をしっかり掛け合わ



T が重なったのです。 年で築かれてきた文化と、コロナ禍・ たちで考え判断して組織を引っ張っ 社の言うことを聞いていれば大丈夫 していきました。それにより、 会社がつくった仕組みで順調に成長 要だと考えています。〇〇は11年間、 いく力が弱まりつつあります。 ージメントを高める取り組みが必 攻撃によって発生した問題 う企業文化が生まれ、 いと感じられるよう、 自分 エン **「**会

現す

入 原

渡 部 たしかに私が入社した頃は職人気質 企業文化のことを考えると、

> 昔は社員同 実態があると思 が習慣化し 画に合わせて すが、減って 議論する機会 った意見をあ はこうしたほう れません。 + ような意識があ ワ じまっていまって まり提案し 事業部 と思う」 ょうに感じま ないよう 思います。 て、 切磋琢磨」 [や支社の計 るのかもし 決めること 来について 「自分

部下としてはし 弱まってく かが大きなポイントに 感じる会社」 ランスが難 と今度は自主自律で 制型の経営を進めま だ、その体 な姿勢になるの していくこと ムづくりを ン」の中の なかったの えで仕事に取り組んでいました。 でした。社員それぞれが、 っています っるには 昔は、ある意味 相互理 のよう 解のための取り組みを 「日本 く、経営層の課題にな 仕組み わかっ が現状です。 2 なっています。 材育成とチー るべき姿を実 の確保ができ 改善していく えるパワーが して遠慮がち 0年ビジョ のですが、 やりがいを あたりのバ つくって統 かなり自由 自分の考 そうす 上司が た る

います。 ていくのでしょうか。 状況はすぐには変わらないと思って 部下の意見を聞く機会を設けても、

野崎 目研修と幹部職研修、また部長クラ に取り組むうえで重要なことを1日 修を行います。 うにします。 を価値観の共有に活用してもらうよ から部下へのフィ たと思っています。 し、ある程度の理解はしていただけ スが集まる経営推進委員会では実施 育成やチームづくりの必要性、それ ・ムメンバ けて学んでいきます。 ーで組織のミッション、 各支社の一部のチー 「私はあなたに対して、 研修の中では、 いるんですよ」 チ その上で、

適材適所で組織力を向上すべきです

ビジョンを自ら考えて決定し、 す。これは4回の議論を通して、 して自主自律の精神を取り戻し、

具体的にはどんなことをし

まずは、 人材育成に関する研 人材

ドバックの機会 すでに3年 上司

い社員が出てくると思いますが、

野崎

を聞く。 思います。さらに、 らうのが、 を選抜し、職場開発を実施していま しては現在、 の相互理解をできるように努めても や後輩がやりたいと思っていること いう考えを伝え、それに対して部下 こんな期待をして るというもの。この取り組みを通 やり取りを通して、価値観 一番身近な機会になると ムづくりと 行動 エ チ  $\Delta$ 

開していく予定です。 ンゲージメントを高めていきたい きた結果をふまえ、

竹内 社員、2割のエンゲージメントの低 ば、 委員会の大きなテーマとなって 思っています。2022年末に見え す。 ように展開していくかが、経営推進 組織には必ず2割のエンゲ の高い社員、 2. 6 2の法則」 6割の平均的 その際、どの 支社全体に展 で言え () な ジ ま

Hidenori Nozaki 代表取締役社長 入社後は、構造・景観など幅 広い分野に従事する。31歳 の時、当時の社内最年少で 技術士を取得。中央設計技 術研究所の代表取締役、OC 取締役などを経て、2009年

立命館大学卒 に代表取締役社長に就任。

1982年入社

野崎 秀則



共に成長していきましょう

きたいです 活気の くりを行っ

ネガティブな意見を言うと、部下は づく T 竹 内 です。 金 子 ことを心がけるつもりです。 は、 なると思うので、活気があるチー 〇Cに戻ったらチームを持つ立場に 識は同じだとわかり安心しました。 じていないか不安でしたが、課題認 りがいを得られたらと考えています。 大などさまざまなことに挑戦し、 成長を実感できた瞬間です。事業拡 うとらえて けでなく、チ をつけたいです。 もっと言ってしまうと思うので、 のは、新 なる立場にいるので います。私もあと何年 して考えを聞けてよか いるので、 基本的には前向きな意見を言う りをしたいです また、 私 は 1 今回、皆さんの問題認識に対 会社の考えとずれが生 年半ほど外部に出向し とにチャレンジして ね。そのために 自分の成長だ がいを感じる で幹部職に ら考えたい の成長をど たと思って 上司が や

真ん中の6割が成功体験を積み重ね

いくことで組織が活性化し、

全体

良いのではないでしょうか。 していくスタンスで進めて

また、

れの特性を見出しながら一緒に成長

いければ

ま

あまり難しく考えず、

それぞ

のが上司や先輩の役目だと考えてい いを感じるように引き出してあげる

T 蒲田 研修で学べるのが楽し 社員とどのように接す として、 私はS 組織づくりに関しては、 多様な働き方をみんなで - 35のメン みです。 るとよい 若手 加 え か、

会社

取りながら、ダイバーシティに近づ 個人が持っている特性や事情をくみ っています。 ける取り組みを進めていけたらと思 つくっていく活動をして

いるので、

と思うので、

頑張りたいですね。

ま

た、

重点化プロジェクトの責任者と

内にも活気が出て良いのではないか 極的に提案でき うな感覚で、 者としてはその当時、 収穫でした。労働組合の委員長経験 認識が概ね合っていたことが今回の へ提示していました。 ちの意見を聞いてもらうためにメン ーで昼夜議論し、 みなさんと話をして、 組織の経営計画にも積 るようになれば、 その成果を会社 会社に自分た それと同じよ 課題 社

員へのメッセー

ジをお願いします

最後に野崎社長から、

ま

とめ

と考えています

新たな社会価値を創造していきた

して研究開発を推進し、成果として

る

ので、

その強みを見つけてやり

人間は誰しも強みを持って

していってあげたらよいのでしょう ず。彼らに対してはどのように伸ば 長の一歩をなかなか踏み出せないは 番下の層にいる社員は自分からは成

多様な働き方を作っていきたいです

|人の特性や事情を考慮した

ことが大切だと考えます。

だからこそ、皆で共に成長してい 的に引き上げられていくはずです。

1995年入社 蒲田 直子 Naoko Kamata

ながら、

皆で協働して最善を尽く

関東支社 地域活性化推進部 担当次長 明治大学卒 本社にて勤務後、関東支社 都市地域部(現:都市政策デ ザイン部) に異動。2005年 頃より女性技術者就労環境 改善WG(現:Smile-3S)に 携わり、現在はSmile-3S活 動サポート部隊長を務める。

T

いくために、

全員経営で頑張っ

いきましょう。

野崎 未来を見据え、 本一のやりがいを感じる会社」につ な人材が集まり、 事者意識を持ち、真の協働ができ、 取り組んでいきたいと思います。 課題を克服し、 課題を挙げていただき、 大切です。 ながります。今こそ「過去に学び、 この人材育成とチームづくりが「日 ろいと感じられる組織をつくること。 いこともあるけれど楽しい・おもし を育成すること。 自主自律の精神で最善を尽くす と考えています。 しました。 これからもぜひ皆さんと一緒に 今回、皆さんからさまざまな 我々は十分に成功できる それぞれの想いを共有し 今行動する」ことが 共に成長して そして、 ここにいれば厳し 今までも一歩ずつ 意見交換を そのよう きたの 人材

当

本日はありがとうございました

16



#### 階層別研修

節目となる3年目 同期から得た気づき

#### 鈴木華

Hana Suzuki

関東支社 アセットマネジメント推進部 技師 首都大学東京(現 東京都立大学)卒

アセットマネジメント推進部にて、道路施設の長寿 命化修繕計画策定業務を経験し、対象地域にお ける最適な維持管理手法や今後数年間の事業計 画を検討。マネジメント業務にも携わり、自治体職 昌の業数支援を行う。



今年度は一部Web参加の社員を除い た同期60人強が一堂に会し、対面で3 年目研修を行いました。6名程度の班 に分かれ、各人の成功・失敗体験の 共有や目指すべき人材像の見直しを 行いました。疑問点や認識違いにつ いては、各班に1名ずつついた役員の 方が随時解消してくださったため、 ただ意見を発散して終わるのではな く、実のある話し合いが持てたと思 います。研修の最後には、「タイム マネジメントがうまくいかない」 「資料の手戻りが多い」など、実業 務に紐づいた課題の解決策をディス カッションし、班ごとにロジックツ リーの作成をしました。日常業務で も役立つ論理的思考を磨くことがで きました。また、休憩時間に他支 社・他部署の同期と交流し、横のつ

ながりを強めることができたのも大きな収穫です。私が所属する部署ではさまざまな構造物を扱うため、複合的な知識が必要とされます。「何を聞けばいいかも分からない」という時に、気軽に相談できる存在が増えたことは自分にとっての財産になりました。一つの節目である3年目に、自身のキャリアを振り返る機会をもらえたことへ感謝しています。



研修の集大成となるロジックツリーの作成時は、どの班も活発なディスカッションが行われていました。

時代と共に価値観も大きく変化する 時代、そのスピードに追随できる職 場づくりが求められていると考えて います。私の部署は、約半数が入社 3年目以下の社員が占め、非常に若 い組織であり、それ故さまざまな課 題があります。そこで、より良い職 場環境を創造するため、職場開発プ ロジェクトを開始しました。プロジ ェクトでは、外部コンサルも交えた ディスカッションを重ね、現状の洗 い出しから、課題の整理を行うと共 に、参加する全員が「当事者意識」 を持って、課題解決さらには推進者 として日々行動できることを目指し ています。ディスカッションを通し



外部講師による説明の様子。

て、メンバーそれぞれが感じている ポジティブな事とネガティブな事を 言語化、共有することで、自身が他 人と同じ気持ちであることなどを認 識する機会となり、それだけでも共 感・安心感を得られ良い機会となっ ています。

これからの時代は、単に業績目標達成を目指すだけではなく、OCの未来を担う若い世代が活躍できる、多様な価値観や働き方などを許容できる環境づくりが必須です。いずれは全支社へ展開できるよう、本取り組みを通して新たな時代における職場開発のノウハウを確立できればと考えています。



職場開発グループワーク風景。

#### 職場開発

若手社員が活躍する やりがいある職場づくり

#### 中村 慶之介

Keinosuke Nakamura

関西支社 総合計画部 副部長 関東学院大学卒

構造(橋梁設計)で入社し、その後景観デザイン、 PPP事業(事業経営)の分野を経て、現在にいた る。PPP事業実施期間に社会人大学院へ進学 し、異業種交流を実施。自らの知見を広げ、建設業 界以外の人脈形成を図った。



#### 技術士取得

課題に合わせ選択可能 柔軟で使いやすい制度

#### 今川 奈保

Naho Imagav

東北支社 道路部 技師 金沢大学卒

入社後4年間、関東支社道路部で道路設計業務 や電線共同溝設計業務に従事。1年にわたる高 速道路会社への出向を経て、現在は東北支社道 路部にて道路設計業務を担当する。



2021年に新設された「強化受験者」 制度を活用し、学部卒としては最速 となる入社5年目の年に技術士を取 得しました。OCには以前から「重 点受験者」という制度があり、こち らでは知識深化を目的とした講習会 に参加することができます。一方の 強化受験者は、模擬試験の論文添削 や口頭試験対策のみを指導の対象と しています。総合的に学べる重点受 験者とギリギリまで悩みましたが、 私自身インプットには自信があった こと、また仕事の量を見ながら自分 のペースで勉強を進めたかったため、 強化受験者を選択。最初は全く論文 が書けないところからのスタートで したが、事業部長から指導を受ける につれ、だんだんと論点の核をつか

んだ文章が書けるようになりました。 OCでは一般試験者であっても個別 指導を受けられるほか、筆記試験の 通過者全員が模擬面接対策をしても らえます。加えて、業務時間の調整 や有給取得の援助といったサポート も手厚いです。強化か重点か、そも そも制度を利用するかしないか、自 身の得意・不得意や業務状況に応じ て自由に選択し、柔軟に学べる環境 が整っていると思います。



自己学習で使った書籍や資料。模擬試験は、A 評価がもらえるまで修正・添削を繰り返し実施。

日本一の やりがいを感じる 会社に向けて

## 人材育成

各人が自分の仕事に誇りを持ち、自身の強みを活かして働けるように。 "個"の成長を支える制度や取り組みを活用・推進している方々にお話を伺いました。

前橋市新設の道の駅「まえばし赤 城一では、日本初となる、計画・設 計・建設・運営維持管理を同一の事 業者が行う「計画付き事業者公募」 を採用しています。行政が考えた計 画に対して事業者を当てはめる従来 の形式と違い、早い段階から民間の ノウハウが入ることで、今までにな い建築や設計が実現可能なのが本事 業形態の大きなメリット。官民連携 で「体験して、楽しんで、満足し てしもらえる道の駅をつくり、運営 するという、地域活性化にトータル で貢献できる業務に大きなやりがい を感じています。OCでは道の駅業 務に限らず、各人が興味関心を持つ 分野について挑戦できる場として、 重点化プロジェクトを設けています。 自らが事業 (現場) 責任者となるこ

とで、従来の建設コンサルタントを超えた業務に挑み、新しい価値を生み出す。それらは社員の"個"の成長とやりがいの創出にもつながります。「まえばし赤城」を日本一の道の駅へと醸成させることで、計画から運営維持管理までをトータルでプロデュース・マネジメントできる立場を築くと同時に、自分自身も「No.1」のやりがいを感じながら挑戦を続けられればと思います。



赤城山南麓に約7haの大規模な道の駅「まえばし赤城」が2023年3月に開業します。



#### 重点化 PJ(社外活躍)

群馬をナンバーワンに 業務の枠を超えた挑戦

#### 鈴木 康宏

Yasuhiro Suzuki

関東支社 地域活性化推進部 兼 株式会社ロードステーション前橋上武 副駅長 兼 店舗運営部長 技術主査 武蔵野大学卒

前職では東京唯一の道の駅で副駅長として勤務。 2019年にキャリア採用にて入社後、「まえばし赤城」で、副駅長兼店舗運営部長として2023年の開業に向けて業務を遂行中。

0

#### テレワーク

ライフスタイルに合った 無理のない働き方

#### 北川 知輝

Tomoki Kitagawa

関東支社 地下構造部 技師 法政大学卒

入社後7年間、関東支社の地下構造部都市トンネルチームに所属。現在は主に、高速道路などにおける地下構造物の設計を担当している。



テレワークの浸透により働き方は大 きく変化しました。私が長く携わっ てきた、大阪市内における地下高速 の概略設計業務も、コロナ禍を機に 現地へ訪問する回数が減りました。 現在、先方との重要な協議以外の、 例えば軽い進捗確認についてはWeb 会議を主として行っています。高い 頻度で開催できる分、やり取りの停 滞は少なくなりました。テレワーク の一番のメリットは「選択肢」が増 えることだと思います。私は現在、 部下の育成や業務内容の都合上、出 社を主として働いています。一方ア ルバイトさんの中には、家庭の事情 で100%在宅を選択している方もい ます。ライフスタイルに合った、無 理のない働き方の実現こそが、社員 の定着につながります。生産性につ

いても、各々がセルフマネジメントを意識しつつ、状況に合わせチームで確認を取るようにすれば下がることはないはず。出社をして、周囲の優れた技術者から直接学ぶ機会と、在宅勤務で、資格習得に向けた自主勉強に励む時間。私自身もテレワークというツールを効果的に活用しながら、スキルアップを図っていきたいです。



地下構造部の同期。本多さん(左)、垂水さん (右)いつもありがとう。

#### 育休復帰

「短時間」で成し遂げる 私が考えるべき仕事

#### 渡部 理恵

Rie Wata

関東支社 都市政策・デザイン部 技術主査 埼玉大学大学院了

関東支社にて主に景観デザインに従事。後に中部支社に異動し、自転車利用推進業務や地域活性化業務を担当。2人の子どもを授かり、2度の育児休暇後に関東支社



現在、会社の「育児短時間勤務制 度」を利用し、9時半から15時半の 時短勤務をしています。短い時間で 成果を挙げるため、常に意識してい るのが「優先順位」です。情報収集 や資料作成といった作業は、出来る 限り派遣さんや他メンバーに任せつ つ、材料をもとに「考える」工程に ついては自分が担当するようにして います。プロポーザルへの挑戦につ いても、短い時間の中で提案できる ようメンバーにサポートしていただ き、無事特定することができました。 実業務においては、遠方への出張が 必要だったため、現地の運営は同僚 に分担し、自分はワークショップの 企画や街路空間デザインを担当。単 独で業務を受け持つことがないよう

配慮いただけているおかげで、急な

保育園からの呼び出しや子どもの行

事参加にも対応できています。OC

は社員の声を吸い上げ、寄り添い、 制度の制定や改正に活かしてくれる 企業だと思います。育児に限らず、 自身の体調不良や両親の介護など、 ライフステージに合わせて働き方を 変える必要がある時は、仕事を諦め る前にまずは周囲に相談してみてく ださい。きっと解決策が見つかると 思います。



お散歩大好きな娘。保育園からまっすぐ帰れることはなかなかありません。時短勤務のおかげで、娘と向き合う時間と心のゆとりができています。

日本一の やりがいを感じる 会社に向けて

## 多様な働き方

働き方に対して個人が持つ価値観を尊重し、誰しもが無理なく働ける環境を整える。 OCが目指す多様な働き方の「モデルケース」となる4名をご紹介いたします。

1人目の出産時、偶然にも東北支社 への移動と時期が重なり、生後0日 ~3カ月にかけての育児を妻だけに 任せてしまいました。それが心残り だったこと、また年子だったため、 新生児と幼い子ども2人の面倒を見 ないといけなかったことが、育児休 暇を取得した主な理由です。出産予 定日がちょうど繁忙期中だったため、 業務と並行して後任探しをする必要 があり苦労しました。ただ、周囲の 協力もあり、何とか下の子が1か月 を迎える前にはお休みに入ることが できました。3カ月間、妻と二人三 脚で子育てを進めつつ、お互いの苦 労や不満、育児や家事の得意・不得 意を随時共有。理解し、共感し合う

ことで、家族の絆も深まりました。

近年、育休を取得する男性が増えており、OCも利用例を積み重ねている段階です。実際、直属の上司も支社長も「ぜひモデルケースになってくれ」と、私の制度利用を前向きに受け止めてくれました。ゆくゆくは育休に加え、日常の育児にも男性が参加しやすいような仕組みを整えていければ、誰しもが活躍できる会社へ、更に1歩近づくはずです。



子どもたちとの触れ合いの時間。



#### 男性育休

性別にとらわれず 育児も仕事も全力で

#### 吉田 賢史

Satoshi Yoshida

中部支社 道路部 技術主査 名城大学大学院了

入社以降、中部支社道路部で道路計画・設計、防 災業務など、多岐にわたり従事している。入社8年 目には、三陸沿岸自動車道の事業推進PPPとして 調査・設計を担当。現在は中部支社道路部の中 心メンバーとして業務マネジメントを実施している。

イベントを開催しています。春のイ ベントでは、1年目社員が抱える業 務や人間関係に対する不安について、 2年目社員が自分の実体験をふまえ てアドバイス。「テレワーク主体で 働く中でも先輩とつながりができ た」など、好意的な意見をいただい ています。夏は、育児や介護、働き 方やコミュニケーションなど、テー マに沿った相談希望者を募集し相談 窓口フェアを開催しました。また、 定期的に開催される委員会には社長 も参加しており、「できない理由で はなく、どうやったらできるかを考 えよう」と、第一に社員の働きやす さを考え、制度の新設・改正に前向 きに取り組んでくださっています。

初期は女性メンバーを主体に始まっ

た本活動ですが、近年は男性社員に

Smile-3S活動では年に2回、春と夏に

も浸透しつつあります。制度利用者だけではなく、一緒に働く周囲の方々に理解していただき、適切な利用を促進する、そのための環境整備が徐々にできてきました。私は今、ライフサポートフレックス制度を使いながら育児と仕事を両立しています。他社と比べて、OCは制度の利用実績が豊富なのが特長。自分自身も、一つのモデルケースになれれば



会社の制度を活用しながらの育児と仕事の 両立の中、すくすく育った子どもたち。

#### Smile-3S活動

社員の声が制度を変える 実問題に寄り添った対応

#### 国生 昌美

Masami Kokusho

九州支社 総合計画部 副主幹

入社以来、関東・九州にて環境分野の業務に従事。生活環境・自然環境の保全に関わる調査・検討や環境影響評価を担当。Smile-3S活動には前身の女性社員の働き方検討WGから携わっており、自身も制度を活用しながら、仕事と3人の子どもの音児の面立中。



TEL.03-6311-7551(代)

FAX.03-6311-8011

### 編集後記



入原 渉さん▶フページ

#### 関東支社

#### 河川砂防・港湾部 技術主査

もう若手から中堅。技術者としての成長してい きながら、組合代表として会社側と協力し、働き やすい組織作りに励んでいきたいと思います。



#### 竹内 彩さん▶7ページ

#### 本社

#### 事業本部 技術主査

座談会は、入社から現在までを振り返る 良い機会になりました。今後も会社と一 緒に成長し続けたいと思います。



金子 太朗さん▶7ページ

#### 関東支社

#### 交诵政策部 技術主査

組合代表の経験を活かしつつ、チーム 力が最大化できるよう。 相互理解や雰 囲気作りに取り組んでいきます!



渡部 数樹さん▶フページ

#### 関東支社

#### 交诵政策部 次長

過去を顧みることで成長を実感できま した。現状に甘んじることなく、さらなる 高みを目指したいと思います。



蒲田 直子さん▶7ページ

#### 関東支社

#### 地域活性化推進部 副次長

十年前を懐かしく思い出す機会となりま した。十年後もやりがいを感じていられる よう、今を大切に過ごしたいと思います。



浅野 貴一朗さん▶13ページ

#### 関東支社

#### 河川砂防•港湾部

研修を通じて、やる気(モチベーション) が向上しました。今後も気を引き締めて 行動していきます。



袴着 崚佑さん▶13ページ

#### 九州支社

#### 道路部

自分の設計が形となるやりがいのある仕事で、 充実した日々を送っております。今後も様々な業 務にチャレンジし、精進していきたいと思います。



加藤 琢己さん▶13ページ

#### 九州支社

#### 河川砂防•港湾部

学び反省する毎日ですが、できた・でき なかったで一喜一憂せず、継続して取り 組んでいきます。



吉用 環さん▶13ページ 力.州支社

若手らしく情熱とやりがいをもって業務 に取り組みたいと思います。



宮城 慎司さん▶13ページ

#### 力.州支社

#### 事業企画部

今回、支社内の撮影をアテンドさせていただきました。 皆さん、良い表情で自分自身も楽しい気持ちになれま した。九州支社の皆様、ご協力ありがとうございました!



今川 奈保さん▶15ページ

#### 東北支社

#### 道路部 技師

技術士取得がゴールではなく、スタート 地点。積極的にチャレンジし、成長して いきたいです。



鈴木 華さん▶16ページ

#### 関東支社

#### アセットマネジメント推進部 技師

研修で学んだことを咀嚼し直すことが できました。自分に必要な知識をどんど ん学んでいきます。



渡部 理恵さん▶17ページ

都市政策・デザイン部 技術主査

時間に追われる毎日ですが、振り返る いい機会になりました。支えてくださる 皆さんに感謝です。



国生 昌美さん▶17ページ

#### 九州支社

総合計画部 副主幹

Smile-3S活動を通じて、居心地の良い 職場環境づくりに貢献できればと思い



北川 知輝さん▶18ページ

#### 関東支社

#### 地下構造部

会社は多様な働き方ができるよう、環境 を整備してくれました。あとは、我々社員 が試行錯誤して上手に活用しましょう。



#### 吉田 賢史さん▶18ページ

#### 中部支社

#### 道路部 技術主査

多様な働き方を実践できて、とても感謝 しています。これからも働きやすい環境 づくりに貢献していきたいです。

本誌掲載のプロジェクト及び社員へのお問い合わせは、下記までご連絡ください。

те! 03-6311-7551(代) Fax 03-6311-8011 маі! jyoyari@oriconsul.com



▼ 株式会社 オリエンタルコンサルタンツ